



Tidsbegrænset ansatte
Stadig outsiders på det danske arbejdsmarked

Larsen, Trine Pernille

Published in:
Tidsskrift for Arbejdsliv

Publication date:
2009

Document version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Larsen, T. P. (2009). Tidsbegrænset ansatte: Stadig outsiders på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 56-72. http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/images/pdf/2009/nr2/tfa2_2009_056-072.pdf

Tidsbegrænset ansatte

– stadig outsiders på det danske arbejdsmarked

Trine P. Larsen

Tidsbegrænset ansatte, dvs. lønmodtagere ansat på kortere eller længere varende kontrakter, har siden 2002 haft ret til ansættelses- og arbejdsvilkår på linje med fastansatte i sammenlignelige stillinger. Artiklen undersøger om tidsbegrænset ansatte de facto får adgang til de rettigheder og arbejdsforhold, som loven og de kollektive overenskomster foreskriver. Hovedargumentet er, at tidsbegrænset ansatte i en vis udstrækning forskelsbehandles i danske kommuner trods lovens og overenskomsternes princip om ikke-diskrimination. De institutionelle rammer, herunder institutionernes størrelse og graden af decentralisering, synes i vid udstrækning at have betydning for tidsbegrænset ansattes adgang til de rettigheder og arbejdsforhold, som loven og overenskomsterne foreskriver. I den forbindelse tyder det på, at det især er inden for kommuner med selvstyre og på de relativt små institutioner, at tidsbegrænset ansatte forskelsbehandles. Arbejdsgivernes og tillidsrepræsentanternes indstilling til tidsbegrænset ansatte lader også til at have betydning for deres arbejdsforhold.

Tidsbegrænset ansatte, dvs. lønmodtagere ansat på kortere eller længerevarende kontrakter, fik i 2002 tildelt rettigheder og arbejdsforhold på linje med fastansatte i sammenlignelige stillinger. De blev dermed i princippet en integreret del af det danske arbejdsmarked, selvom tidsbegrænset ansatte i årevis har været en fast bestanddel på arbejdsmarkedet. Tidsbegrænset ansatte udgør omkring 10 % af andelen af beskæftigede i Danmark og ansættes typisk i situationer, hvor det faste personale pludseligt sygemeldes, tager ferie, orlov, langtidssygemeldes eller går på barsel (Danmarks statistisk 2007). Artiklen undersøger om denne lønmodtagergruppe de facto behandles på linje med virksomhedernes faste personale og dermed får adgang til de rettigheder og arbejdsforhold, som loven og de kollektive overenskomster foreskriver.

Konklusionen er, at selvom tidsbegrænset ansatte i princippet ikke må forskelsbehandles, og intentionen med loven og overenskomsterne er at sikre dem bedre arbejdsforhold, tyder det på, at denne lønmodtagergruppe i en vis udstrækning oplever diskrimination i hverdagen. Tidsbegrænset medarbejderes muligheder for efteruddannelse samt adgang til pension, løntillæg og andre personalegoder er ofte begrænsede. De behandles således stadig i vid udstrækning som en randgruppe på arbejdsmarkedet, hvor det i et vist omfang synes legitimt at prioritere fastansatte, eftersom tidsbegrænset ansatte kun er ansat på arbejdspladsen i en kortere periode og dermed ikke er den samme investering for arbejdspladsen. De institutionelle rammer, herunder institutionernes størrelse og graden af decentralisering i de enkelte kom-

muner, lader til at have en vis betydning for tidsbegrænset ansattes arbejdsforhold. Undersøgelsesresultaterne tyder på, at det især er inden for kommuner med selvstyre og på de relativt små institutioner, at tidsbegrænset ansatte forskelsbehandles, da arbejdsgiverne ofte ikke har kendskab til reglerne. Ligeledes har arbejdsgivernes og tillidsrepræsentanternes indstilling til tidsbegrænset ansatte en vis betydning for denne lønmodtagergruppes arbejdsforhold.

Artiklen er opbygget således, at forskellige teorier og undersøgelser om segmentering først kort diskuteres med henblik på at udvikle en analyseramme og opstille hypoteser. Dernæst gives en kort beskrivelse af tidsbegrænset ansattes karakteristika og gældende regelsæt for denne lønmodtagergruppe. Herefter analyseres tidsbegrænset ansattes arbejdsforhold såsom deres tilknytning til arbejdspladsen, overenskomstbestemte rettigheder og muligheder for efteruddannelse og personalegoder på det kommunale arbejdsmarked på baggrund af 259 interview med kommunale institutionsledere og 27 interview med tillidsrepræsentanter og personaleledere fra 14 tilfældigt udvalgte danske kommuner udført i foråret 2007. Endeligt foretages der en diskussion og konklusion på baggrund af den empiriske analyse.

Segmentering af lønmodtagergrupper

En række teoretiske og empiriske funderede studier har undersøgt tidsbegrænset ansattes arbejdsvilkår. Studierne fokuserer dog ofte kun på tidsbegrænset ansattes skift mellem kontraktansættelser og faste fuldtidsstillinger samt deres lov- og overenskomstbestemte rettigheder frem for denne lønmodtagergruppes de facto tilknytning til arbejdspladsen såsom adgang til fx lokale lønforhandlinger, personalegoder og muligheder for efteruddannelse. Ikke desto

mindre påpeger undersøgelserne både positive og negative aspekter ved tidsbegrænset ansættelser. Det er især kvantitative undersøgelser, der ofte fremhæver de positive aspekter såsom, at tidsbegrænset ansættelser er en døråbner til faste fuldtidsstillinger, giver fleksibilitet i arbejdet for både lønmodtagere og arbejdsgivere samt repræsenterer en mulighed for, at lønmodtagere erhverver sig ny viden og færdigheder (Conley 2008, 734; Picchio 2008). De mere kvalitativt orienterede studier fokuserer derimod ofte på de negative elementer forbundet med tidsbegrænsede kontrakter såsom lave lønninger, begrænsede muligheder for efteruddannelse, lave dagpengesatser og større jobusikkerhed (Dolado m.fl. 2002, 291; Bryson 2004, 202).

Trods uenigheder på tværs af de forskellige studier er der i litteraturen bred enighed om, at den behandling tidsbegrænset ansatte møder på arbejdsmarkedet ofte udmøntes i en form for segmentering mellem tidsbegrænset medarbejdere og lønmodtagere ansat i faste stillinger. Der sondres således inden for segmenteringslitteraturen mellem to grupper – de såkaldte insidere/kernearbejdere og outsiders/randgrupper (Atkinson 1987, 93). Insidere/kernearbejdere er karakteriseret ved at være uddannet arbejdskraft med relativ høj jobsikkerhed, høje lønninger og værende ansat i faste fuldtidsstillinger. Outsiderne/randgrupperne, herunder tidsbegrænset ansatte, klassificeres derimod ofte som værende uddannet arbejdskraft, der i vid udstrækning har relative lave lønninger, oplever stor jobusikkerhed og er lettere at hyre/fyre, eftersom de i vid udstrækning ansættes i tidsbegrænset stillinger (Sánchez 2007, 52). Desuden oplever outsiderne/randgrupperne såsom tidsbegrænset ansatte, at deres adgang til sociale ydelser ofte er væsentligt begrænset i forhold til insiderne/kernearbejderne (Buschoff & Protch 2008, 52). At være tidsbegrænset ansat indbefatter

dermed nogle usikkerhedsmomenter i forhold til fastansatte.

Segmenteringen mellem tidsbegrænset ansatte og den faste medarbejderstab skabes på baggrund af et samspil mellem 1) *den institutionelle kontekst* for regulering af ansættelses- og arbejdsvilkår, 2) *arbejdsgivernes udgifter* i forbindelse med at hyre/fyre faste versus tidsbegrænset ansatte og deres *behov for specialviden* blandt medarbejdere samt 3) *fagbevægelsens restriktioner* af arbejdsudbudet (Peck 1996, 60-1; Gash 2008, 664).

De institutionelle rammers betydning

De institutionelle rammer for regulering af løn- og arbejdsvilkår på det danske arbejdsmarked, herunder de gældende regelsæt for tidsbegrænset ansatte præges af, at arbejdsgivere og arbejdstagere i vid udstrækning regulerer løn- og arbejdsvilkår via kollektive overenskomster. Dog dominerer lovgivning i relativt stort omfang på områder såsom ferie og arbejdsmiljø, og i forbindelse med implementering af EU's direktiver på arbejdsmarkedsområdet anvendes supplerende lovgivning for de grupper, der ikke er dækket af en overenskomst. Sideløbende med brugen af supplerende lovgivning har tendensen over de seneste årtier været, at overenskomstforhandlingerne i stadig større grad flyttes ud på de enkelte virksomheder. Rammerne for forhandlingerne lægges stadig i centrale sektoroverenskomster, men udfyldningen af rammerne finder sted decentralt ude på den enkelte arbejdsplads.

Også inden for det offentlige overenskomstsystem har en lignende udvikling fundet sted siden midten af 1980'erne, om end graden af centraliseret decentralisering, koordineret eller organiseret decentralisering, som denne proces ofte betegnes blandt arbejdsmarkedsforskere, varierer i danske kommuner (Due & Madsen 2003; Traxler 2003, 196-8; Ferner & Hyman 1998, xvi). Kommunerne har således håndteret decen-

traliseringen forskelligt og har i varierende grad overladt reguleringen af løn- og ansættelsesforhold til de enkelte kommunale institutioner. Der er derfor kun i et begrænset omfang udviklet lokale forhandlingssystemer, der matcher de centrale procedurer og strukturer (Navrbjerg 2004, 10-2). I artiklen sondres der derfor mellem tre reguleringsmekanismer eller grader af decentralisering inden for det offentlige kollektive aftalesystem; *centraliseret regulering*, *co-regulering* og *selvstyre*. 1) *Centraliseret regulering* refererer til, at forhandlinger om ansættelses-, løn- og arbejdsvilkår foregår på centralt plan i kommunerne. Mulighederne for lokale forhandlinger ude på de enkelte institutioner er begrænsede eller ikke eksisterende. 2) *Co-regulering* henviser til, at forhandlingskompetencen delvist er uddelegeret til de enkelte institutionsledere og deres modpart. De centrale parterers rolle er at kontrollere, om gældende regelsæt overholdes ved for eksempel at underskrive og kontrollere indholdet af nye ansættelsesbreve samt udforme generelle retningslinjer for brugen af tidsbegrænset ansatte. Med hensyn til 3) *Selvregulering* er kontrollen fra centralt plan minimal. De lokale parter på institutionerne har i vid udstrækning beføjelser til at ansætte, underskrive ansættelsesbreve, afskedige og forhandle om løn- og arbejdsvilkår uden direkte indblanding fra centralt plan. Eftersom reguleringsformerne har forskellige karakteristika, formodes de at være bestemmende for behandlingen af tidsbegrænset ansatte på lokalt plan, da de enkelte arbejdspladser i varierende grad har autonomi til selv at fortolke og håndtere lov- og overenskomstbestemmelserne om tidsbegrænsede kontrakter. Det skyldes ikke mindst, at risikoen for brud på fx tidsbegrænset ansattes rettigheder og arbejdsforhold umiddelbart synes større, når reguleringen af disse forhold flyttes ud til lokale instanser, da graden af kontrol mindskes ved decentralisering, og de enkelte ar-

bejdspladser dermed opnår en større frihed til fortolkning af forskellige lov- og overenskomstbestemte regelsæt (Traxler 2003, 196-7). De enkelte kommunale arbejdspladser er af forskellig størrelse og graden af selvregulering kan derfor være medvirkende til, at den enkelte arbejdsgiver i bestemte situationer ansætter tidsbegrænset personale frem for at fastansætte samt vælger at forskelsbehandle tidsbegrænset ansatte.

Arbejdsgivernes og fagbevægelsens incitamenter til forskelsbehandling

Arbejdsgivernes og fagbevægelsens incitamenter til forskelsbehandling mellem tidsbegrænset medarbejdere og fastansatte er ofte forskellige. Fagforeningernes incitamenter sigter ifølge segmenteringsteoretikere ofte mod at kontrollere konkurrencen af arbejdskraft på arbejdsmarkedet og derved sikre, at kernearbejderne forbliver på arbejdsmarkedet og opnår relativt gode løn- og arbejdsvilkår (Peck 1996). Deres strategier er ofte forskelligartede og kan fx indbefatte en række restriktioner såsom krav om, at kun uddannet arbejdskraft kan opnå løntillæg og fastansættelse og har adgang til efteruddannelse (Atkinson 1987, 101). Netop fagbevægelsens krav formodes ofte i litteraturen at være medvirkende til segmenteringen på arbejdsmarkedet mellem insidere og outsiders, hvor randgrupperne såsom tidsbegrænset ansatte i større udstrækning oplever forskelsbehandling i deres dagligdag (Atkinson 1987).

Arbejdsgivernes incitament til forskelsbehandling tager ifølge en række segmenteringsteorier ofte udgangspunkt i deres behov for at op- og nedjustere deres medarbejderstab i henhold til konjunktursvingninger og økonomi (Atkinson 1987, 87). De kommunale institutioners størrelse kan have betydning for forskelsbehandlingen, hvor relativt små arbejdspladser formodes særligt udsatte i forbindelse med fx bud-

getændringer og udsving i efterspørgslen på ydelser (Peck 1996). Det er ofte behovet for en fleksibel arbejdskraft, som medvirker til en segmentering af arbejdsmarkedet, eftersom det ofte er lettere at komme af med tidsbegrænset ansatte end kernearbejdere.

I segmenteringslitteraturen henvises der desuden til de enkelte virksomheders behov for specialviden inden for specifikke brancher, når diskussionen falder på arbejdsgivernes rolle med hensyn til forskelsbehandling mellem tidsbegrænset ansatte og fastansatte (Peck 1996, 63). Således betragtes medarbejdere med specialviden ofte som værende kernemedarbejdere, selvom der også blandt tidsbegrænset ansatte kan være medarbejdere, der har den fornødne faglige ballast. Det må derfor formodes, at der ikke kun forekommer forskelsbehandling mellem fastansatte og tidsbegrænset ansattes arbejdsvilkår, men også internt blandt gruppen af tidsbegrænset ansatte. Leschke sonder således mellem tidsbegrænset ansatte, der er relativt højtuddannet og kvalificeret arbejdskraft ansat til at varetage fx specifikke projekter, og tidsbegrænset ansatte uden faglig ballast, der rekrutteres til at varetage enkelte arbejdsopgaver. Sidstnævnte gruppe formodes i større udstrækning at blive udsat for fx arbejdsløshed, lavere sociale ydelser og lønninger end fx de højt uddannede og kvalificerede tidsbegrænset ansatte (Leschke 2007, 13). Også på andre områder må der formodes at være forskel på typen af tidsbegrænset ansatte, hvor særligt længden af deres kontrakt kan sætte begrænsninger for deltagelse i arbejdspladsens daglige aktiviteter og personalegoder.

Ud fra ovenstående analyseramme kan der udledes tre hypoteser, som vil blive diskuteret i den efterfølgende empiriske analyse:

1) Typen af tidsbegrænset ansatte har betydning for deres arbejdsforhold, da tidsbegrænset ansatte på relativt korte vikariat

og uden faglig ballast ofte behandles anderledes end dem på længerevarende kontrakter og med faglig ballast, da de faglige organisationer i større omfang medvirker til diskrimination af førstnævnte lønmodtagergruppe, og arbejdsgiverne ikke anser dem som en investering for arbejdspladsen.

2) **Graden af decentralisering har betydning for tidsbegrænset ansattes arbejdsforhold**, hvor risikoen for diskriminering formodes større blandt kommuner med selvregulering end blandt kommuner med centraliseret regulering og co-regulering, eftersom de enkelte arbejdspladser har mindre kendskab til reglerne i kommuner med selvregulering.

3) **Institutionernes størrelse har betydning for behandlingen af tidsbegrænset ansatte** i danske kommuner, idet arbejdsgiverne på de små arbejdspladser ikke i samme grad er underlagt kontrol fra tillidsrepræsentanter og desuden er særligt udsatte i forbindelse med fx budgetændringer og udsving i efterspørgslen på ydelser.

Ovenstående hypoteser og analyseramme vil danne udgangspunktet for den empiriske analyse. Analyserammen vil give mulighed for at belyse, i hvilken grad tidsbegrænset ansatte de facto behandles på linje med medarbejdere ansat i faste fuldtidsstillinger, og hvorvidt de institutionelle rammer på lokalt plan, typen af tidsbegrænset ansatte, fagbevægelsen og arbejdsgiverne har betydning for tidsbegrænset ansattes arbejdsvilkår i den kommunale sektor.

Metode og data-set

Den empiriske analyse er baseret på interview med 259 kommunale institutionsledere og 27 tillidsrepræsentanter og personaleledere i 14 tilfældigt udvalgte danske kommuner udført i foråret 2007. Interviewene har

til formål at bidrage med nye informationer vedrørende tidsbegrænset ansatte samt afklare, hvilke faktorer der har betydning for deres arbejdsvilkår. De 14 kommuner blev tilfældigt udvalgt under hensyntagen til antallet af indbyggere ($X > 100.000$ indbyggere, $100.000-50.000$ indbyggere og $X < 50.000$ indbyggere), deres geografiske placering (dvs. kommuner fra henholdsvis region Nordjylland, Midtjylland, SydDanmark, Sjælland og Storkøbenhavn deltog) og villighed til at deltage i undersøgelsen.

Interviewene med de 259 tilfældigt udvalgte kommunale institutionsledere blev udført som telefoninterview i 9 af de 14 udvalgte kommuner, da disse 9 kommuner (to nordjyske, to midtjyske, to syddanske og fynske, to storkøbenhavnske og en sjællandsk kommune) ikke kunne levere data-udtræk vedrørende antallet af tidsbegrænset ansatte i deres lønsystemer og dermed give indblik i brugen af tidsbegrænset ansatte inden for den kommunale sektor. Et spørgeskema med et specifikt sæt spørgsmål blev anvendt i samtlige interviewsituationer, dog med den mulighed at informanten kunne tilføje egne kommentarer. De adspurgte kommunale institutioner blev tilfældigt udvalgt ud fra en samlet liste over den enkelte casekommunes institutioner. De repræsenterer omkring 20 % af de lokale skoler, ældrepleje, daginstitutioner, forvaltning/administration samt miljø- og teknikområdet inden for de 9 casekommuner. Svarprocenten blandt institutionslederne var 70 %. Efter interviewrunden blev spørgeskemaerne kodet i SPSS, og der blev lavet statistiske test i form af Chi-square med henblik på at undersøge for signifikante forskelle.

Der blev efterfølgende foretaget 27 interviews med tillidsrepræsentanter og personaleledere fra de 14 udvalgte kommuner. Interviewene havde karakter af 'face-to face' interview og blev udført på informanternes respektive arbejdsplads, hvor en diktafon

blev anvendt. Interviewene blev herefter transskriberet og kodet ud fra et 'grounded theory' perspektiv, hvor kodningen blev foretaget med udgangspunkt i de temaer, der dukkede op på tværs af interviewene (Strauss & Corbin 1990). I den følgende empiriske analyse beskrives først kort udbredelsen af tidsbegrænsede ansættelser samt reguleringen af tidsbegrænset ansattes arbejdsvilkår i danske kommuner, hvorefter deres arbejdsforhold analyseres.

Karakteristika og gældende regelsæt i danske kommuner

Tidsbegrænsede kontrakter er en ansættelsesform, som danske arbejdsgivere har benyttet gennem flere år, når de ansætter nye medarbejdere. De bruges typisk i situationer, hvor det faste personale pludseligt sygemeldes, tager ferie, orlov, langtidssygemeldes eller går på barsel. I 2007 udgjorde tidsbegrænset ansatte omkring 10 % af det samlede antal beskæftigede på det danske arbejdsmarked – et antal der var noget højere på det kommunale område ifølge infor-

manterne og data fra kommunernes lønudtræk (Danmarks statistik 2007; se tabel 1).

Forskellen mellem de kommunale institutionslederes udsagn og data-udtrækkende fra kommunernes lønsystemer skyldes, at kommunerne ikke systematisk registrerer deres tidsbegrænset ansatte. Tallene tyder dog på, at tidsbegrænsede kontrakter er mest udbredt på skole-, ældre- og daginstitutionsområderne, og der er i den forbindelse tale om signifikante forskelle mellem de kommunale områder. At det især er på skole-, ældre- og daginstitutionsområdet, at andelen af tidsbegrænset ansatte er størst skyldes, at arbejdsopgaverne ikke på samme måde som på det tekniske og administrative område kan udskydes, da der er tale om omsorgsgivende opgaver. Det afspejles yderligere ved, at de arbejdsopgaver, som tidsbegrænset medarbejdere udfører under deres vikariatet, primært er ældrepleje/børnepasning og undervisning, mens en mindre gruppe også varetager kontorarbejde, rengøring og diverse serviceopgaver. Ifølge informanterne ansættes både uddannede og uuddannede lønmodtagere i tidsbegrænsede stillinger

Tabel 1. Antal fastansatte og tidsbegrænsede ansatte i henhold til institutionernes fordeling på kommunale områder i 2007 i procent

	Data fra Spørgeskemaundersøgelsen		Data fra kommunernes lønudtræk	
	Fastansatte	Tidsbegrænsede Ansatte	Fastansatte	Tidsbegrænsede ansatte
Skole	90	10	76	24
Daginstitution	87	13	73	27
Ældreomsorg	86	14	79	21
Forvaltning/kontor	96	4	95	5
Miljø/Teknik	90	10	91	9
Total	89	11	78	22

Note: Data fra kommunernes lønudtræk giver ligesom spørgeskemaundersøgelsen kun en indikation af kommunernes brug af tidsbegrænset personale, da kommunerne ikke systematisk registrerer tidsbegrænset ansatte i deres lønningssystemer. Spørgeskemaundersøgelsen er baseret på et udsnit af kommunale institutioner. Antallet af tidsbegrænset ansatte udregnes også blandt en række kommuner i henhold til timetal, hvilket ikke har været muligt.

med henblik på at udføre ældrepleje/børnepasning, undervisning og kontorarbejde. Rengøring og diverse serviceopgaver overlades dog oftest til uuddannet personale ifølge informanterne. Det tyder derfor på, at tidsbegrænset ansattes arbejdsopgaver i overensstemmelse med megen segmenteringslitteratur ikke nødvendigvis hænger sammen med deres kvalifikationer. At de kommunale arbejdsgivere også påpeger, at det i nogle tilfælde kan være problematisk, at den tidsbegrænset ansatte ikke har den fornødne faglige ballast understreger yderligere, at både uddannede og uuddannede lønmodtagere ansættes i tidsbegrænset stillinger til at varetage arbejdsopgaver, der er lig de jobfunktioner, som udføres af de kommunale institutioners faste personale.

Bestrider tidsbegrænset ansatte de samme jobfunktioner som andet fast personale på de kommunale institutioner, skal de, ifølge dansk lovgivning og kollektive overenskomster fra 2002, behandles på samme måde som fastansatte i sammenlignelige stillinger. Mere præcist indeholder dansk lovgivning og parternes overenskomster et *ikke-diskriminationsprincip*, som er gældende såfremt, der ikke ligger *objektive begrundelser* til grund for forskelsbehandling af tidsbegrænset ansatte. Definitionerne af princippet om *ikke-diskrimination* og *de objektive begrundelser* er dog relativt uklare, eftersom overenskomsterne og lovgivningen *ikke* præcist specificerer, hvilke ansættelses- og arbejdsforhold der er omfattet. En klar begrænsning i dansk lovgivning og parternes kollektive overenskomst er dog, at kun tidsbegrænset ansatte med mere end otte ugentlige timer på en måned er omfattet af ikke-diskriminationsprincippet (KL m.fl. 2002). Konkret betyder det, at tidsbegrænset ansatte efter en måneds ansættelse har adgang til forskellige grundlæggende rettigheder såsom løn under barsel, sygdom og pension på samme vilkår som fastansatte

medarbejdere i sammenlignelige stillinger, såfremt de arbejder mere end otte ugentlige arbejdstimer på en måned. Udover den såkaldte 8-timers regel er det imidlertid svært at se, hvilke afgrænsninger der gør sig gældende med hensyn til princippet om ikke-diskrimination og objektive begrundelser, og fortolkes de to begreber bredt af de nationale retsinstanser, kan det få vidtrækkende konsekvenser for det danske arbejdsmarked. I artiklen anvendes en relativ bred definition af begrebet ikke-diskrimination, hvor både overenskomstbestemte rettigheder og aspekter vedrørende tidsbegrænset lønmodtageres arbejdsforhold, som ikke er indskrevet i overenskomsterne, inddrages. Der sondres derfor mellem tidsbegrænset ansattes tilknytning til arbejdspladsen, muligheder for efteruddannelse og adgang til forskellige personalegoder samt deres overenskomstmæssige rettigheder.

Som allerede antydnet reguleres tidsbegrænset ansattes rettigheder og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster og supplerende lovgivning for de grupper af tidsbegrænset personale, der ikke er dækket af en overenskomst (Schöman m.fl. 2003, 15-17). Dermed følger regelsættene for tidsbegrænset ansatte i vid udstrækning de danske reguleringstraditioner på arbejdsmarkedet, hvor kollektive overenskomster frem for lovgivning sikrer danske lønmodtagere rimelige ansættelses- og arbejdsforhold. På det kommunale område er det KL og KTO's fælles aftale om tidsbegrænset ansættelse, der danner rammen for tidsbegrænset ansattes rettigheder og arbejdsforhold, mens udfyldningen og fortolkningen af aftalens bestemmelser overlades til de enkelte kommuner og i nogle tilfælde de forskellige arbejdspladser alt afhængig af graden af decentralisering inden for den enkelte kommune. I den forbindelse har de 14 udvalgte kommuner i varierende grad uddelegeret reguleringen af ansættelses- og arbejdsvil-

Tabel 2. Oversigt over de 14 udvalgte kommuners reguleringsform

	Centraliseret styring	Co-regulering	Selvstyre
	Afskedigelse, underskrivelse af ansættelsesbreve, lønforhandlinger foregår centralt	Underskriver kun ansættelsesbreve, og informere om nye tiltag	
Nordjylland		Case1 Case2	Case13
Syddanmark	Case3	Case4	Case5*
Sjælland		Case6	Case14
Midtjylland	Case12 Case11**	Case9	
Storkøbenhavn	Case10*	Case7	Case8

Note: *afhænger af det enkelte område inden for kommunen, **ekskludere lønforhandlinger.

kår til de enkelte kommunale institutioner, hvilket også implicit omfatter reguleringen af tidsbegrænsede kontrakter. Ansvar for ansættelser, afskedigelser, individuelle lønforhandlinger og sikring af de enkelte lønmodtageres arbejdsforhold såsom adgang til efteruddannelse, hjemmearbejdsplads og deltagelse i møder osv. varierer således fra kommune til kommune (se tabel 2).

Fire kommuner tilhører kategorien *centraliseret regulering*, hvor lønforhandlinger, afskedigelses- og til en vis grad ansættelsesprocedurerne er centraliseret. Ansættelsesbrevene underskrives og kontrolleres således centralt i kommunerne, mens øvrige aspekter vedrørende ansættelses- og arbejdsforholdet såsom rekruttering af lønmodtagere, efteruddannelse, kortvarig orlov samt informering om stillingsopslag ligger hos de enkelte institutioner. Selvstyring karakteriserer reguleringsformen i fire kommuner, idet ansvaret for regulering af løn-, ansættelses- og arbejdsforholdene er placeret på den enkelte institution frem for hos forvaltningen. Seks kommuner har valgt en tredje reguleringsform, hvor kun underskrivelse af ansættelsesbrevene kommer forbi den centrale ledelse. Ansættelser, afskedigelser og sikring af tidsbegrænset lønmodtageres forskellige rettigheder og forhandlinger om

fx løn og efteruddannelse foregår ud på de enkelte institutioner.

Selvom nogle kommuner har valgt at decentralisere forhandlingskompetencen til de enkelte institutioner, har langt fra alle kommuner etableret forhandlingsstrukturer og procedurer ude på de enkelte institutioner, der sikrer, at lønmodtagersiden også er repræsenteret. 13 ud af de 14 deltagende kommuner har institutioner med færre end fem ansatte, hvilket også er ensbetydende med, at nogle institutioner ikke har en medarbejderrepræsentant, eftersom den generelle regel er, at kun kommunale institutioner med over fem ansatte kan vælge en tillidsrepræsentant. Desuden har omkring 42 % af de adspurgte kommunale institutioner – særligt inden for daginstitutionsområdet – færre end 15 ansatte, mens de fleste interviewede skoler og plejehjem ofte har mere end 35 ansatte. En række kommuner har således relativt mange små institutioner, og i den forbindelse er der en signifikant forskel mellem de kommunale områder og institutionernes størrelse. I hvilken udstrækning institutionernes størrelse, ligesom den kommunale reguleringsform, arbejdsgiverne og de faglige organisationer mere generelt har haft indflydelse på, om tidsbegrænset ansatte de facto har adgang

til rettigheder og arbejdsforhold, som den kommunale overenskomst og lovgivning foreskriver, undersøges i de følgende afsnit.

Tidsbegrænset ansattes tilknytning til arbejdspladsen

Tidsbegrænset ansattes tilknytning til arbejdspladsen afhænger i vid udstrækning af deres ansættelsesforhold, og dermed synes også typen af tidsbegrænset ansatte implicit at have en vis betydning for deres arbejdsvilkår. I den forbindelse sondres der i de kommunale overenskomster mellem projektansatte, begivenhedsansatte (dvs. lønmodtagere ansat under henvisning til en bestemt begivenhed frem for at have en slutdato på ansættelsesbrevet) og timelønnede vikarer, hvor sidstnævnte ofte ansættes som tilkaldevikarer, ferieaflødere eller tidsbegrænset ansatte med slutdato for ansættelsesforholdet. Tilkaldevikarer ansættes typisk fra dag til dag, og har derfor en relativ løs tilknytning til arbejdspladsen.

Derimod er tidsbegrænset ansatte med slutdato for ansættelsesforholdet, begivenhedsansatte og projektansatte typisk tilknyttet arbejdspladsen over en længere periode, hvilket kan variere fra et par dage til flere år. Ifølge informanterne er den typiske ansættelsesperiode 6 til 12 måneder, men mange tidsbegrænset ansatte bliver ofte genansat i andre vikariater i kommunen, efter deres ansættelse ophører. Der er således eksempler på tidsbegrænset ansatte, som har haft forskellige barsels- eller sygdomsvikariater og endt med at være ansat i kommunerne op til flere år – en tendens der også er i overensstemmelse med megen anden litteratur på området (Booth mfl. 2002). Desuden nævner en række ledelses- og tillidsrepræsentanter, at deres ferieaflødere og timelønnede vikarer mange gange er de samme folk, som vender tilbage gang på gang. For eksempel:

“Mange gange kan vi se, at det er de samme studerende, der vender tilbage år efter år på de samme institutioner i sommerferien.”
(Interview: Ledelsesrepræsentant)

Selvom relativt mange institutioner har et stabilt netværk af tilkaldevikarer, som de trækker på i akutte situationer, resulterer en tidsbegrænset ansættelse sjældent i en fastansættelse. Omkring 16 % af de adspurgte institutionsledere fastansætter således regelmæssigt deres tidsbegrænset ansatte, mens lidt over en tredjedel kun en gang i mellem bruger den praksis. I den forbindelse synes typen af tidsbegrænset ansatte, som antaget i hypotese 1, at have betydning for chancerne for at blive fast ansat efter endt vikariat. For eksempel er der signifikante forskelle på de kommunale områders ansættelsespraksis, hvor det typisk er inden for skole-, ældre- og daginstitutionsområdet, at tidsbegrænset ansatte tilbydes fastansættelse og dermed forbliver tilknyttet arbejdspladsen efter endt vikariat. Chancerne for fastansættelse er således større blandt kommunale sektorer med mere omsorgsorienterede opgaver, hvilket kan skyldes, at det især er på de områder, at arbejdsgiverne ofte oplever rekrutteringsproblemer og en større udskiftning blandt deres faste personale. Desuden beretter informanterne, at det især er tidsbegrænset ansatte med faglig ballast, og som passer godt ind på arbejdspladsen, der tilbydes fastansættelse efter endt vikariat. Derimod fastansætter mange institutionsledere *ikke* tidsbegrænset ansatte uden uddannelse, men vælger i stedet at genansætte dem i andre vikariater i forbindelse med sygdom, barsler, ferier og orlov blandt deres faste medarbejderstab:

“På det pædagogiske område har det [tidsbegrænsede ansættelser] været meget misbrugt. På et tidspunkt har de [tidsbegrænset ansatte] haft 3 sammenhængende

tidsbegrænsede ansættelser, så man er nødt til at fastansætte vedkommende. Der har man slået sig i tøjret, fordi det ikke var den person, man ville have ind, men man kunne godt bruge vedkommende i en sammenhængende periode på 1½ år.” (Interview: Tillidsrepræsentant).

Citatet og interviewene med institutionsledere, ledelses- og tillidsrepræsentanter antyder dermed, at både medarbejderrepræsentanter og de kommunale arbejdsgivere bakker op om en ansættelsespraksis, hvor det bliver acceptabelt at genansætte uudannede lønmodtagere i flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser, men ikke at fastansætte dem efter endt vikariat. Dog fremgår det også af interviewene, at regelstramningerne fra 2002 har mindsket misbruget af timelønnede vikarer og har medført visse forbedringer for tidsbegrænset ansatte. Nogle institutionsledere er således blevet bedre til at give tidsbegrænset personale et ansættelsesforhold, når sådanne medarbejdere har mere end otte ugentlige arbejdstimer. Det skyldes ikke mindst, at de faglige organisationer, ifølge informanterne, er blevet mere opmærksomme på at følge op på brud på reglerne:

“Misbruger man en timelønnet, går der ikke længe, før man har den faglige organisation i nakken, fordi der er krav, regler og aftaler så stramme, at den ikke går.” (Ledelsesrepræsentant)

Samtidigt har regelstramningerne og de faglige organisationers kampanjer også ifølge nogle informanter betydet, at særligt tilkaldevikarerne, som ofte er uuddannet personale, har fået ringere ansættelsesvilkår. Det skyldes, at tilkaldevikarerne ofte fravælges, udskiftes hyppigere eller i længere perioder afskediges, selvom institutionslederne i princippet gerne vil beholde

den samme person. Arbejdsgivernes øgede udgifter til tidsbegrænset ansatte samt de nye regelsæts relativt ufleksible bestemmelser får i vid udstrækning skylden for dette. Regelændringerne lader dermed til at have ramt grupperne af tidsbegrænset personale forskelligt, hvor det især er folk ansat på de relativt kortvarige kontrakter og uden faglig ballast, der er blevet negativt berørt af regelstramningerne. Andre grupper har derimod i et vist omfang opnået forbedrede ansættelsesforhold. Undersøgelsesresultaterne understøtter dermed, at typen af tidsbegrænset personale har betydning for deres arbejdsforhold, hvor de faglige repræsentanter og arbejdsgiverne i en vis udstrækning medvirker til forskelsbehandling mellem forskellige typer af tidsbegrænset ansatte.

Kommunernes reguleringsform og institutionernes størrelse lader også til at have en vis betydning for tidsbegrænset ansattes arbejdsforhold. Institutionsledere fra kommuner med selvstyre klager oftere over en større udskiftning blandt deres tidsbegrænset ansatte på grund af regelstramningerne, men samtidig er det også dem, som i større udstrækning fastansætter deres tidsbegrænset ansatte efter endt vikariat. Den praksis er mindre udbredt i kommuner med centraliseret regulering og co-regulering. Graden af decentralisering synes dermed i en vis udstrækning at påvirke tidsbegrænset ansattes tilknytning til arbejdspladsen.

Institutionernes størrelse lader også til at have en vis betydning, om end der ikke er tale om signifikante forskelle. Institutioner med relativt mange ansatte henviser oftere til en større udskiftning blandt deres tidsbegrænset ansatte, og det er samtidig også dem, der oftest fastansætter tidsbegrænset personale efter endt vikariatet. At de små institutioner i mindre udstrækning fastansætter tidsbegrænset personale kan skyldes, at de ikke har ledige stillinger eller råd til

at fastansætte deres tidsbegrænset ansatte efter endt vikariat.

De kommunale arbejdsgiveres bevæggrunde for at tilbyde tidsbegrænset ansatte fast arbejde understøtter denne antagelse. Det er især institutioner med mere end 14 ansatte, der henviser til ledige stillinger som begrundelse for at fastansætte deres tidsbegrænset ansatte, såfremt de har de rette kompetencer og passer godt ind på arbejdspladsen. Begrundelserne blandt de små institutioner (dvs. dem med færre end 14 ansatte) er ofte, at de ikke har mulighed for at fastansætte deres tidsbegrænset ansatte, eftersom arbejdsopgaverne er tidsbegrænsede, og der ikke er ledige stillinger.

Undersøgelsesresultater understøtter dermed både tese 2 og 3, eftersom det dels er kommuner med selvregulering, som i større udstrækning forskelsbehandler tidsbegrænset ansatte, og dels er de små institutioner, som på grund af økonomiske restriktioner ikke i samme omfang kan fastansætte tidsbegrænset personale efter endt vikariat. Sammenholdes institutionernes størrelse og den kommunale reguleringsform tyder det endvidere på, at det især er institutioner med mere end 14 ansatte og fra kommuner med selvstyre, der oplever en større udskiftning blandt deres tidsbegrænset ansatte, men samtidig også i større omfang fastansætter dem efter endt vikariat. Dette indikerer endvidere, at tillidsrepræsentanterne, som er til stede på de større arbejdspladser, i et vist omfang legitimerer arbejdsgivernes

ansættelsespraksis af tidsbegrænset ansatte, som indbefatter dels en hyppigere udskiftning, dels en forringelse af denne gruppes ansættelsesvilkår trods intentionen bag loven og overenskomstbestemmelserne.

Adgang til pension, løn under barsel og lokale lønforhandlinger

Samtlige centrale tillids- og ledelsesrepræsentanter udtaler, at tidsbegrænset ansatte, såfremt der foreligger et ansættelsesbrev, og de opfylder sektoroverenskomsters kriterier, har adgang til pension, løn under barsel, barnets første sygedag og mulighed for at besidde tillidsmandsposter på linje med andre ansatte i sammenlignelige stillinger. En række institutionsledere er dog af en anden mening (se tabel 3).

Blandt de adspurgte institutionsledere fremhæver kun hver anden, at tidsbegrænset ansatte har adgang til pension og løn under barsel, mens omkring 76 % udtaler, at tidsbegrænset ansatte har ret til barnets første sygedag. Desuden mener de fleste institutionsledere, at tidsbegrænset ansatte ikke kan lade sig opstille og vælge til tillidsmandsposter. I den forbindelse er der signifikante forskelle mellem de kommunale områder, hvor tidsbegrænset medarbejdere ansat inden for skole-, daginstitutions- og ældreplejesektoren i større udstrækning har adgang til pension og løn under barsel og barnets første sygedag end de øvrige kommunale områder.

Tabel 3. Tidsbegrænset ansattes adgang til forskellige overenskomstmæssige rettigheder ifølge deres arbejdsgiver i procent

	Tidsbegrænset ansattes adgang til	Ved ikke/mangler
Pension (n=259)	56	23
Løn under barsel (n=259)	49	25
Barnets første sygedag (n=259)	76	13
Tillidsposter (n=259)	10	14

Der lader dog ikke til at være forskel mellem de kommunale områder med hensyn til tidsbegrænset ansattes adgang til lokale lønforhandlinger. Ifølge de fleste informanter får tidsbegrænset ansatte *ikke* tildeelt kvalifikationstillæg under lokale lønforhandlinger, dels fordi de kun er ansat på institutionen i en begrænset periode, og dels fordi de økonomiske midler ofte er begrænsede:

“Med en der er ansat i et halvt år, er det usandsynligt, at de er med i forhandlinger om Ny løn. Det skyldes, at der ikke er tradition for, at en vikar vil ryge med. Tager du de områder, hvor der er Ny Løn, vil en tidsbegrænset vikar sandsynligvis ikke stige i løn i sin ansættelsesperiode. Man vil ikke gå ind og give vedkommende 2-3 ekstra løntrin. Det ville jeg heller ikke gøre som tillidsmand.”
(Interview: Tillidsrepræsentant)

Citatet tyder ligesom interviewene med de øvrige centrale parter i kommunerne på, at tidsbegrænset ansatte i en vis udstrækning forskelsbehandles med hensyn til løntillæg trods princippet om ikke-diskrimination. Udsagnene indikerer ligeledes, at den forskelsbehandling, tidsbegrænset ansatte oplever, ikke udelukkende skyldes deres arbejdsgivere, selvom enkelte ledelses- og tillidsrepræsentanter tilkendegiver, at tidsbegrænset ansatte ofte kun får grundlønningen, selv hvis de har flere års anciennitet. Selv tillidsrepræsentanterne synes i et vist omfang at legitimere en vis forskelsbehandling, eftersom de i nogle tilfælde *ikke* er villige til at begunstige tidsbegrænset ansatte med kvalifikationstillæg. Interviewene viser endvidere, at nogle kommunale ledere ikke har mulighed for at give deres tidsbegrænset ansatte lønforhøjelser, da de faglige organisationer ofte modsætter sig, at tidsbegrænset ansatte uden relevant uddannelse modtager tillæg udover grundlønningen:

“Mange i ældresektoren er uuddannet, og problemet er, at vores lokale FOA ikke vil være med til at give en uuddannet udover grundlønningen. Selvom vi siger vedkommende fx har 3 års ferieafslønningsanciennitet, er der intet at komme efter hos FOA. Jeg kan godt forstå FOA's strategi, der siger, at de jo bare kan tage uddannelsen for at få lønnen. Vi har nogle kategorier, der ikke vil bruge 2 år på uddannelse, fordi de er 55 år, men de vil gerne hjælpe vores ældrecentre. Det er jo en utrolig god, stabil og fleksibel arbejdskraft, men en sådan vil FOA ikke være med til at honorere.”
(Interview: Ledelsesrepræsentant)

Udtalelsen – tilsammen med informanternes tilkendegivelser vedrørende tidsbegrænset ansattes begrænsede adgang til Ny Løn forhandlinger, adgang til pension, tillidsposter, løn under barsel og barnets første sygedag – tyder på, at denne lønmodtagergruppe i et vist omfang ikke tildeles de rettigheder, de har krav på i henhold til lovgivningen og de kommunale overenskomster. Det er især tidsbegrænset ansatte med kortere ansættelser, såsom tilkaldevikarer, der forskelsbehandles inden for den kommunale sektor, særligt med hensyn til barnets første sygedag og tillidsmandsposter. Derimod lader der ikke til at være forskel på typen af tidsbegrænset ansatte, når det gælder lokale lønforhandlinger og adgang til pension og løn under barsel. Det kan skyldes, at adgang til barnets første sygedag og tillidsposter ofte håndhæves eller administreres lokalt på den enkelte arbejdsplads, mens fx udbetaling af løn og pension foregår centralt gennem kommunernes lønningssystemer. Dog kan sektoroverenskomsternes forskellige begrænsninger for fastansatte og tidsbegrænset ansattes adgang til rækken af overenskomstmæssige rettigheder være medvirkende til, at der forekommer en indirekte eller institutionel diskrimination af tidsbegrænset ansatte, især dem på

de kortere varende vikariater og med relativt få ugentlige arbejdstimer. For eksempel kræver BUPL og KL's overenskomst, at alle lønmodtagere, inklusiv tidsbegrænset ansatte, er over 21 år og har været ansat inden for den kommunale sektor i mindst et år for at optjene ret til pension. Andre overenskomster har en kortere anciennitetsperiode med hensyn til ansattes adgang til pension. Ligeledes er der specifikke regler for ansattes adgang til fuld løn under barsel og muligheder for tillidsmandsposter.

De fleste overenskomster kræver endvidere, at medarbejdere skal have været ansat i mindst et halvt år, før de er valgbare til tillidsmandsposter. Nogle kommuner har mere vidtgående lokalaftaler, som kræver, at vedkommende har været ansat i mindst et år.

Netop disse begrænsninger medfører, at tidsbegrænset ansatte med færre end otte ugentlige arbejdstimer og på vikariater af mindre end seks måneders varighed – den typiske længde for mange tidsbegrænsede kontrakter – ikke *de facto* har adgang til de nævnte overenskomstmæssige rettigheder. Det tyder således på, at tidsbegrænset ansattes kontraktmæssige forhold og dermed implicit typen af tidsbegrænset ansatte, som formodet i hypotese 1 og en række segmenteringsstudier, har betydning for deres adgang til forskellige overenskomstmæssige rettigheder (Leschke 2007).

Den kommunale styringsform synes at have en vis betydning for tidsbegrænset ansattes adgang til pension, løn under barsel, tillidsposter og barnets første sygedag, mens dette ikke lader til at være gældende med hensyn til tidsbegrænset ansattes tildeling af løntillæg. Selvom der ikke er tale om signifikante forskelle, så fremfører en større andel institutionsledere fra kommuner med co-regulering og selvstyring end med centraliseret regulering, at tidsbegrænset ansatte har krav på de nævnte

overenskomstbestemte rettigheder, hvilket er i modstrid med antagelserne i hypotese 2. Institutionernes størrelse synes ligeledes at have en signifikant betydning, hvor kendskabet til regelstramningerne er langt mindre blandt institutioner med færre end fem ansatte og stiger proportionalt med institutionernes størrelse. Viden om princippet om ikke-diskrimination er således, som antaget i hypotese 3, langt mindre udbredt blandt institutioner, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant til stede. Sammenholdes institutionernes størrelse med den kommunale reguleringsform er der ikke markante forskelle på, om de små institutioner kommer fra en kommune med centraliseret, semi-autonomi eller selvstyre. Der er dog stadig en relativ stor gruppe af tidsbegrænset ansatte uanset institutionernes størrelse og den kommunale styringsform, som oplever, at adgangen til forskellige overenskomstmæssige rettigheder er relativt begrænset. Det antyder endvidere, at tillidsrepræsentanterne og arbejdsgiverne i en vis ustrækning støtter forskelsbehandlingen af tidsbegrænset ansatte, og tillidsrepræsentanternes tilstedeværelse ikke har den store betydning for, om princippet om ikke-diskrimination overholdes i praksis.

Muligheder for efteruddannelse og andre personalegoder

Selvom lovgivningen og de kommunale overenskomster fremhæver, at kommunale arbejdsgivere *skal* støtte efteruddannelse af tidsbegrænset personale, er det kun 41 % af de adspurgte institutionsledere, der beretter, at tidsbegrænset ansatte har adgang til efteruddannelse på samme vilkår som sammenlignelige fastansatte. Endvidere har relativt få, ligesom faste medarbejdere, mulighed for at arbejde hjemme, adgang til bærbare computere og andre personalegoder (se tabel 4 på næste side).

Tabel 4. Tidsbegrænset ansattes muligheder for efteruddannelse og andre personalegoder ifølge deres arbejdsgiver i danske kommuner i procent

	Tidsbegrænset ansattes adgang til	Ved ikke/mangler
Efteruddannelse	41	12
Hjemmearbejdsplads	3	12
Bærbare computere	8	12
Andre personalegoder	3	12

At fast personale frem for tidsbegrænset ansatte bliver sendt på efteruddannelse og ofte kun får del i kommunernes forskellige personalegoder såsom sommerhusudlejning, gavegratiale, fysioterapeut, massage, motionstræning og køb af hjemme PC skyldes, dels at budgetterne er relativt små, dels krav om fastansættelse for at kommunerne kan få tilskud til de nævnte ordninger. Der synes dermed at forekomme både en indirekte institutionel diskrimination og en direkte diskrimination af tidsbegrænset ansatte, der i vid udstrækning er betinget af kommunernes økonomi og det faktum, at det ikke på samme måde er en investering for arbejdspladsen at sende en tidsbegrænset ansat på efteruddannelse. For eksempel:

“Man sender ikke en, som man ved skal holde om tre måneder ud på efteruddannelse. Pengene til efteruddannelse er meget skrabet, så det er i hvert fald dem [tidsbegrænset ansatte], man vælger fra.” (Interview: Tillidsrepræsentant)

Af citatet og interviewene fremgår det, at der er forskel på, om tidsbegrænset medarbejdere er ansat i kortvarige eller længerevarende ansættelser, når det gælder deres muligheder for efteruddannelse. I modsætning til andet tidsbegrænset personale, deltager fx timelønnede vikarer ikke i efteruddannelseskurser, der har relation til deres arbejdsopgaver såsom kortvarige og interne EDB-kurser, hygiejne- eller demenskurser

samt kurser om sikkerhed og håndtering af miljøfarligt affald. Det tyder dermed på, at der i overensstemmelse med hypotese 1 forekommer forskelsbehandling ikke kun mellem tidsbegrænset og fastansatte, men også blandt gruppen af tidsbegrænset ansatte. Dog fremgår det også af interviewene, at selvom de fleste kommuner begunstiger deres fastansatte, er der også eksempler på, at både fastansatte og tidsbegrænset personale deltager i forskellige kurser.

Den kommunale reguleringsform lader kun i begrænset omfang til at have betydning for institutionernes sontring mellem faste og tidsbegrænset medarbejdere. Det kan skyldes, at beslutningerne om tidsbegrænset ansattes muligheder for efteruddannelse og diverse personalegoder ligger lokalt hos institutionerne frem for centralt i samtlige adspurgte kommuner, uanset om den kommunale reguleringsform er centraliseret regulering, co-regulering eller selvstyre. Dermed synes undersøgelsesresultaterne kun delvist at bekræfte hypotese 2. Institutionernes størrelse har dog, som antaget i hypotese 3, en mere mærkbar indflydelse på behandlingen af tidsbegrænset ansatte, eftersom kommunale arbejdspladser med mindre end fem ansatte er mindre tilbøjelige til at give tidsbegrænset ansatte mulighed for efteruddannelse og adgang til andre former for personalegoder end de større arbejdspladser. Der er dog ikke signifikante forskelle på, om de små institutioner kommer fra kommuner med selvstyre, centraliseret eller co-regule-

ring, hvilket kan skyldes, at muligheder for efteruddannelse og andre personalegoder besluttet ude på de enkelte institutioner i samtlige adspurgte kommuner.

Diskussion og konklusion

Danmark fremhæves ofte i komparative studier som et eksempel på god praksis, når det gælder tidsbegrænset ansattes adgang til diverse rettigheder såsom pension, og den mere generelle sociale beskyttelse af lønmodtagere (Buschoff & Protsch 2008, 70). Men den empiriske analyse her har vist, at selvom tidsbegrænset ansatte i princippet ikke må forskelsbehandles, forekommer der i en vis udstrækning diskrimination af denne lønmodtagergruppe, når det gælder efteruddannelse, personalegoder og forskellige overenskomstbestemte rettigheder.

Forskelsbehandlingen mellem tidsbegrænset og fastansatte medarbejdere skyldes i en vis udstrækning et samspil mellem de institutionelle rammer for regulering af lønmodtageres arbejdsvilkår, arbejdsgivernes behov for en billig og fleksibel arbejdskraft, og de faglige organisationers mere eller mindre stiltiende accept af diskrimination af tidsbegrænset ansatte. Således bekræfter artiklen i vid udstrækning en række traditionelle forklaringer på tidsbegrænset ansattes arbejdsforhold og den segmentering, der finder sted. Tillidsrepræsentanterne synes således at acceptere, at tidsbegrænset ansatte *ikke* deltager i efteruddannelseskurser, *ikke* informeres om ledige stillinger og udskiftes hyppigere. Alt dette sker typisk under henvisning til, at de kun er på arbejdspladsen for en kortere periode. Det fremgår samtidig af den empiriske analyse, at nogle faglige organisationer modsætter sig, at tidsbegrænset ansatte får løn udover minimumslønnen, selvom de har flere års anciennitet, og deres arbejdsgiver ønsker at give dem en højere løn.

De kommunale arbejdsgivere lader også til i overensstemmelse med megen segmenteringslitteratur at medvirke til forskelsbehandling. Flere arbejdsgivere rapporterer endda, at de nye rettigheder har gjort det dyrere for dem at ansætte tidsbegrænset ansatte i længere perioder, og de har af den grund oplevet en større udskiftning blandt deres tidsbegrænset ansatte.

Udover de mere traditionelle forklaringer blev der i artiklen også opstillet tre teser, som formodes at have betydning for tidsbegrænset medarbejders arbejdsvilkår. Tenserne påpeger, at 1) *Typen af tidsbegrænset ansatte*, 2) *Graden af decentralisering i de enkelte kommuner* og 3) *Institutionernes størrelse* påvirker behandlingen af tidsbegrænset ansatte i danske kommuner.

Med hensyn til typen af tidsbegrænset ansatte tyder det på, at især længden af deres kontrakt, deres ugentlige timetal og uddannelsesniveau har betydning for arbejdsforholdene. Det er således primært tidsbegrænset ansatte på de relativt korte ansættelseskontrakter og uden uddannelse, der oplever diskrimination i hverdagen, hyppigere udskiftes og ofte har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet – især hvis de ikke har den rette uddannelse. Derimod har tidsbegrænset ansatte på de længerevarende kontrakter i større omfang adgang til overenskomstmæssige rettigheder, om end denne gruppes muligheder for løntillæg, diverse personalegoder og efteruddannelse også er relativt begrænsede.

Lovgivningens og overenskomsternes restriktioner i form af specifikke anciennitetsperioder for såvel tidsbegrænset som fastansatte synes dels at forklare tidsbegrænset ansattes begrænsede adgang til fx pension, tillidsposter og løn under barsel. Dermed sætter tidsbegrænset ansattes kontraktmæssige forhold ofte begrænsninger for deres adgang til forskellige overenskomstbestemte rettigheder og reflekterer dermed

en form for institutionel diskrimination af tidsbegrænset ansatte. Desuden antyder analysen, at forskelsbehandlingen af tidsbegrænset ansatte i mindre grad finder sted på skole-, ældre- og daginstitutionsområdet – sektorer hvor tidsbegrænsede kontrakter er mest udbredt.

Graden af decentralisering og institutionernes størrelse lader også til at have en vis betydning. Analysen antyder, at tidsbegrænset ansatte i større omfang forskelsbehandles på de små institutioner og især blandt dem med mindre end fem ansatte, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant til stede. Derimod synes graden af decentralisering kun at have begrænset betydning for forskelsbehandlingen af tidsbegrænset ansatte i det daglige arbejde på arbejdspladsen, hvilket kan skyldes, at beslutninger herom ligger lokalt hos institutionerne frem for centralt i samtlige adspurgte kommuner, uanset om den kommunale reguleringsform er centraliseret styring, semi-autonomi eller selvstyre. Dog tyder det på, at kommunernes reguleringsform, ligesom institutionernes størrelse påvirker tidsbegrænset ansattes tilknytning til arbejdspladsen, eftersom de i større omfang udskiftes på de større institutioner i kommuner med selvstyre end blandt de mindre institutioner fra kommuner med centraliseret og co-regulering. Dog

antyder analysen også, at chancerne for en fastansættelse er større på de større institutioner fra kommuner med selvstyre.

Samlet set tyder den empiriske analyse på, at om end graden af decentralisering, institutionernes størrelse og typen af ansættelseskontrakter har en vis betydning for tidsbegrænset ansatte arbejdsforhold, så behandles tidsbegrænset ansatte stadig som en randgruppe på det danske arbejdsmarked trods de nye regelsæts intention om at forbedre deres rettigheder og arbejdsforhold.

Efterskrift

Artiklen er skrevet som del af forskningsprojektet "Effekterne af EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse i den kommunale sektor", som er finansieret af KL og KTO. Først og fremmest vil jeg gerne takke de kommunale institutionsledere, ledelses- tillidsrepræsentanter, der deltog i undersøgelsen. Desuden vil jeg gerne takke Mikkel Mailand og Nana Wesley Hansen for deres kommentarer til et tidligere udkast af artiklen. Jeg vil også gerne takke Jens Arnholtz for hans hjælp i forbindelse med brugen af SPSS. Endeligt sender jeg en stor tak til Søren Østergaard, Malte Conrad og Sabine Eilertsen, som har været en stor hjælp i forbindelse med udførelsen af telefoninterviewene og transskribering af interview.

REFERENCER

- Atkinson, John (1987): Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties, *Labour and Society*, 12, 1, 86-105.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi & Jeff Frank (2002): Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?, *The Economic Journal*, 112, 480, F189-F213.
- Bryson, Colin (2004): The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed-term Contracts, *Gender, Work and Organization*, 11, 2, 187-206.
- Buschoff, Karin Schulze & Paula Protsch (2008): (A-)typical and (in)secure? Social protection and "non-standard" forms of employment in Europe, *International Social Security Review*, 61, 4, 51-73.
- Conley, Hazel (2008): The nightmare of temporary work: a comment on Fevre, *Work*,

- Employment and Society*, 22, 4, 731-736.
- Danmarks Statistik (2007) *Arbejdskraftundersøgelsen*, <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1024>
- Dolado, Juan J., Carlos García-Serrano & Juan F. Jimeno (2002): Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain, *The Economic Journal*, 112, 480, 270-295.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen (2003): *Den danske model*, Købehavn, Jurist- og Økonomiforbundets forlag.
- Ferner, Anthony & Richard Hyman (red.) (1998): *Changing Industrial Relations*, Oxford, Blackwell.
- Gash, Vanessa (2008): Bridge or trap? Temporary workers' transitions to unemployment and to the standard employment contract, *European Sociological Review*, 24, 5, 651-668.
- KL mfl. (2002) *Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse per 1. juni 2002*, København, KL.
- Leschke, Janine (2007): *Are Unemployment Insurance Systems in Europe Adapting to New Risks arising from Non-standard Employment?*, Working paper 07-05.RS, Brussels, DUBLEA.
- Navrbjerg, Steen Erik (2004): *Erfaringer med MED i amterne- og pejlinger på fremtidige udfordringer*, København, FAOS.
- Peck, Jamie (1996): *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, New York, The Guilford Press.
- Picchio, Matteo (2008): Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy, *Labour*, 22, special issue, 147-174.
- Sánchez, David Llorente (2007): Explaining union membership of temporary workers in Spain: the role of local representatives and workers' participative potential, *Industrial Relations Journal*, 38, 1, 51-69.
- Schömann, Isabelle, Stefan Clauwaert & Wiebke Düvel (2003): *Legal Analysis of the Implementation of the Fixed-Term Work Directive*, Report 76, Brussels, ETUI.
- Strauss, Anselm & Juliet Corbin (1990): *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedure and Techniques*, London, SAGE Publications.
- Traxler, Franz (2003): Bargaining (de)centralization, macroeconomic performance and control over the employment relationship, *British Journal of Industrial Relations*, 41, 1, 1-27.

Trine P. Larsen, cand.scient.adm., ph.d., er adjunkt ved FAOS, Københavns Universitet
e-mail: tpl@faos.dk